OPŁATA POCZT. UISZCZONA RYCZAŁTEM

NASZE sprawy

ORGAN ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW POWSZECHNEGO ZAKŁADU UBEZP WZAJEMNYCH

ROK XIII WARSZAWA, LIPIEC – SIERPIEŃ 1937 Nr. 7 – 8 (106)

Polskie warstwy pracujące ponosiły cały ciężar kryzysu w ciągu długich lat. Dziś w okresie poprawy gospodarczej nie bierzemy znowu żadnego udziału w jej korzyściach, a wręcz przeciwnie ponosimy nowe straty na skutek zwyżki cen artykułów pierwszej potrzeby.

Uważamy przeto za konieczne wszelkimi rozporządzalnymi środkami

wyrównać obniżki płac,

dokonane w latach ostatnich, aby uzyskać dla warstw pracujących poziom życiowy, odpowiadający ich rzeczywistym potrzebom i słusznemu ich udziałowi w dochodzie narodowym.

W imieniu zrzeszonych mas pracowniczych Unia Pracowników Umysłowych domaga się

zagwarantowania warunków pracy w umowach zbiorowych,

zawartych na zasadzie równych z równymi.

Ustawa o umowach zbiorowych, która stała się teraz prawem, postanawia, iż układy zbiorowe mogą być zawierane jedynie przez związki zawodowe. Obowiązkiem przeto każdego pracownika umysłowego, który pragnie zbiorowo walczyć o polepszenie swej egzystencji, jest

natychmiastowe wstąpienie w szeregi organizacji zawodowych,

aby w ten sposób dać im moc do spełnienia zadań, które sobie stawia polski świat pracy.

We wszystkich gałęziach pracy, we wszystkich przedsiębiorstwach, gdzie przy wspólnym warsztacie spotyka się pracownik umysłowy z robotnikiem,

walka o umowy zbiorowe będzie przeprowadzana wspólnie.

Wspólnymi bowiem naszymi postulatami są żądania podwyżki płac, zagwarantowania minimum egzystencji, skrócenia czasu pracy i poszanowania postanowień ustawodawstwa pracy.

Warstwy pracujące dokonały w ostatnich czasach wielkiego wysiłku konsolidacyjnego. Wśród mas pracowniczych

dojrzała świadomość spólnoty,

a wyrazem jej są porozumienia organizacyjne i deklaracje, wyrażającewspólny pogląd całego świata pracy w najżywotniejszych zagadnieniach społeczno-gospodarczych.

Dokumentując nieustannie czynną postawę wobec najwyższych potrzeb Państwa Polskiego i zachowując pełną demokrację w życiu wewnętrznym organizacji zawodowych, a karność i dyscyplinę w wystąpieniach zewnętrznych,

warstwy pracujące dały świadectwo swej dojrzałości do samorządu.

Mamy przeto prawo domagać się dzisiaj

oddania w nasze ręce ubezpieczeń społecznych,

przywrócenia w nich normalnych władz samorządowych i oświadczamy, że nie ustaniemy w wysiłkach, dopóki nasze dobre prawo do zarządzania własnymi instytucjami nie zostanie uszanowane i zrealizowane.

Wzywamy wszystkich pracowników umysłowych w miastach i miasteczkach

do wstępowania w szeregi związkowe,

i tam, gdzie organizacje zawodowe nie dotarły, do tworzenia komitetów organizacyjnych i nawiązywania z nami łączności.

Rok bieżący przejść musi pod zawołaniem:

WSZYSCY NA FRONT WALKI O UMOWY ZBIOROWE!
O MINIMUM EGZYSTENCJI!
O SKRÓCENIE CZASU PRACY!
O SAMORZĄD W UBEZPIECZENIACH SPOŁECZNYCH!

UNIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH.

Aktualne zagadnienia

Uchwały tegorocznego Walnego Zjazdu Delegatów Kół Związku wytyczającego zasadnicze kierunki pracy Zarządu Głównego — dotyczą zagadnień niezwykle bolących i poważnych, a z drugiej strony — wymagających rzetelnego przemyślenia i przepracowania. To też przysłowiowy sezon ogórkowy nie mógł w r. bież. osłabić tempa pracy Zarządu Głównego.

Wysiłki, mające na celu scementowanie naszej organizacji, uwieńczone konsolidacją wszystkich sił żywotnych w Związku — mamy już poza sobą. Można więc ze spokojem i pewnością w działaniu przystąpić do realizowania postulatów pracowniczych, gdyż zdrowy organizm związkowy całą swą energię tym sprawom może poświęcić.

Akcja o przestrzeganie 40 i półgodzinnego tygodnia pracy

Uchwała w tej sprawie jak wiadomo zaliczona została do najważniejszych spraw, których wykonanie powierzył Zjazd Delegatów Kół Związku — Zarządowi Głównemu.

Akcję powyższą Zarząd Główny zapoczątkował przez szczegółowe przedstawienie tego zagadnienia P. Naczelnemu Dyrektorowi na pierwszej konferencji, odbytej w czerwcu r.b.

Związek sprawę przestrzegania ustawowego czasu pracy postawił **zupełnie jasno i stanowczo.**

Ustawodawstwo reguluje czas pracy w sposób wyraźny — Zakład zatem obowiązany jest przepisów tych przestrzegać. Zmuszanie pracowników do pracy, przekraczającej normy ustawowe w drodze nacisku służbowego, ustalania nadmiernych norm wydajności, oraz niedostatecznej obsady personalnej samodzielnych placówek i t. p. — nie powinno być przez władze naczelne Zakładu dłużej tolerowane. Pracownicy, którzy dawali i dają wielokrotnie dowody zrozumienia interesów i roli Zakładu, pragnąc pójść na rękę władzom, mogli w okresie (wg. zapewnień Zakładu), przejściowym oraz pewnych zmian organizacyjnych — zgadzać się na pracę, przekraczającą o 50% i więcej ich uprawnienia ustawowe — jednakże **przeciw utrwaleniu się tego nienormalnego stanu rzeczy zakładają uroczysty protest** i domagają się poszanowania ich uprawnień bezspornych z punktu widzenia prawnego i słuszności0wego.

Oficjalnie i urzędowo przez organa kontroli Zakładu zostało wielokrotnie stwierdzone, iż w pewnych działach pracy w Zakładzie, a przede wszystkim na usamodzielnionych placówkach powiatowych, tolerowany czas pracy wynosi 12 **i więcej godzin dziennie.**

Szukanie środków zaradczych, radykalnie i szybko usuwających ten nienormalny stan rzeczy, należy do władz Zakładu, odpowiedzialnych za racjonalną organizację pracy i agend Zakładu, **która nie może być opartą w żadnym razie na wyzysku sił pracowniczych.**

Po założeniu protestu — Zarząd Główny Związku oświadczył, iż planowa akcja obronna pracowników została przez Zjazd ustalona i będzie przeprowadzona konsekwentnie do osiągnięcia wytkniętego celu.

Akcja ta w końcowej swej fazie może być tylko jedna. — Wydanie przez Związek zakazu pracy po za ustawowym czasem pracy o ile oczywiście (tak jak to ma miejsce prawie wyłącznie obecnie) godziny pracy pobiurowej nie będą wynagradzane w myśl obowiązujących przepisów.

W zakresie unormowania omawianej sprawy mamy, do zanotowania pewne kroki poczynione przez Zakład bezpośrednio po wystąpieniu władz Związku, które jednak (mówimy bez złośliwości, lecz w trosce o rezultaty akcji) przypominają na razie próby osuszenia łyżką morza.

Obawiamy się również, że najszlachetniejsze nawet intencje, bez radykalniejszych i szybkich decycyj — zginąć mogą w morzu teoretycznych badań, studiów i przyniesć wyniki analogiczne do tych, jakie dały nowe normy szacunkowe t. zn. — już optymistycznie oceniając — zero.

Notujemy jednak.

Rada P.Z.U.W. powzięła uchwałę o powiększenie etatu placówek powiatowych o 46 stanowisk kancelaryjnych już w roku bież. Wg. naszych obliczeń **ilość ta nie jest wystarczająca** na dopełnienie personelu placówek powiatowych już usamodzielnionych, nie mówiąc o powiatach, będących w trakcie usamodzielnienia.

Na dobitek, wg. posiadanych informacyj, P.U.K.U. i tej liczby nowych etatów **całkowicie nie zatwierdził** — i w ten sposób w praktyce zalegalizowane zostały tylko faktycznie już istniejące przekroczenia etatowe.

Omówieniem sprawy ilości etatów na placówkach powiatowych zajmiemy się w niedalekiej przyszłości osobno, na razie należy stwierdzić, iż projekty etatów opracowane przez Inspektorów Wojewódzkich na żądanie władz naczelnych bardzo oszczędnie (w czerwcu r. b.) daleko odbiegają od stanu rzeczywistego. Związek ze swej strony zajął się za pośrednictwem Kół zgromadzeniem materiałów, dotyczących obsady biur wojewódzkich i powiatowych i stwierdzamy wprost katastrofalny i wysoce niepokojący stan rzeczy. Niedostateczny stan personelu budzić musi niepokój o sprawność działania podstawowych komórek Zakładu. Zatrważające objawy można, niestety, już obserwować. Doniesienia o niedostatecznej kontroli inkasa, mnożą się coraz częściej i narażają Zakład na poważne straty moralne i materialne. Zwalanie winy wyłącznie na inspektorów powiatowych i obciążanie ich pełną odpowiedzialnością za tego rodzaju niedomagania — byłoby uzasadnione tylko wtedy, gdyby posiadali oni do swej dyspozycji dostateczny personel. A przecież znamy wypadek (zresztą nie odosobniony), iż inspektor został obciążony poważnym zarzutem, łamiącym go jako człowieka i przekreślającym całą jego wieloletnią, uczciwą i ciężką pracę dla Zakładu za przewinienia, które po zbadaniu bliższym sprawy wynikały głównie z braku pracownika, któryby prowadził rachubę (powiat duży, usamodzielniony) i czynności te zmuszony był powierzyć własnej żonie, niestety, nieznającej, jak się okazuje, dostatecznie zawiłości przepisów rachunkowych Zakładu.

O d d ł u ż e n i e

Akcja oddłużeniowa na naszym terenie w końcowej swej fazie realizacji uległa niespodziewanemu i bardzo przykremu załamaniu.

Nie chcemy jeszcze raz przypominać długich starań i wysiłków Związku, jakie były poczynione, aby przekonać wszystkie nasze instancje, które w tej sprawie miały głos decydujący — o konieczności i celowości przeprowadzenia akcji oddłużenia. Odbyło się to z wielkim trudem, ale jednak się udało.

Niestety znów w momencie zakończenia akcji oddłużeniowej **zatriumfowały względy formalne przed słusznościowymi** i okazało się, że przyznanie dodatkowego funduszu (150.000 złotych) na wypłacenie kilkudziesięciu pożyczek — jest niemożliwe. Pracownicy, którym pożyczki oddłużeniowe zostały przyznane lub przyrzeczone — znaleźli się w sytuacji wprost tragicznej. Przez kilka miesięcy zwodzili przy pomocy kolegów i Kół Związku swoich wierzycieli, których jednak cierpliwość szybko się wyczerpała, a pojąć nie chcieli i nie mogli (my też tego nie rozumiemy) dlaczego fundusz oddłużeniowy właśnie ma mieścić się w ramach „funduszu 20%". (Takie jest uzasadnienie formalne niemożności zwiększenia kredytu oddłużeniowego).

Obecnie oddłużeni papierowo **muszą się ukrywać przed wierzycielami.** Znamy wypadek ataku sercowego pracownika osaczonego przez wierzycieli; znamy wypadek, iż pracownik, któremu pożyczki nie wypłacono — nie powrócił z urlopu do miejsca urzędowania w obawie przed czynnymi wystąpieniami wierzycieli. Starania o wyjednanie dodatkowego kredytu na oddłużenie trwają już trzeci miesiąc **przy słabym zainteresowaniu się tą sprawą władz Zakładu.**

Ostatnio wysunięta została koncepcja uzyskania przez Związek (przy poparciu Zakładu) pożyczki w wysokości 100.000 złotych z jednej instytucji kredytowej, która pozwoliłaby zakończyć akcję oddłużeniową.

Spieszymy zapewnić, że są poważne widoki na pozytywne załatwienie tej sprawy. Być może, ta wiadomość podziała uspakajająco na natrętnych wierzycieli.

Sprawa unormowania warunków pracy pracowników terenowych

Powyższa sprawa weszła do stałego programu prac Zarządu Głównego. Nie było chyba w b.r. jednej choćby konferencji z władzami naczelnymi Zakładu, aby zagadnienie unormowania warunków pracy techników, czy inspektorów powiatowych nie było przez przedstawicieli Związku omawiane.

W czerwcu przedstawiciele Zarządu Głównego w osobach kolegów E. Kuleszy i W. Szpota odbyli dłuższą konferencję z Głównym Inspektorem Kontroli, tematem której było przede wszystkim omówienie zasad obliczania wydajności pracy techników i ustalenia norm wydajności. Stwierdzić należy, że Główny Inspektor Kontroli, orientujący się doskonale w warunkach pracy w terenie — uznał niemal całkowicie postulaty związkowe, dotyczące tego zagadnienia, a uwzględnione w uchwałach ostatniego Zjazdu — **za słuszne i uzasadnione.**

Należy się spodziewać, iż po zakończeniu okresu urlopów wydane zostaną przez Zakład urzędowe zasady obliczania wydajności, pozwalające wykonać przewidzianą normami pracę w okresie obowiązującego ustawowo czasu pracy. Na tym miejscu podkreślamy, iż na ukazanie się takich norm oczekuje z niecierpliwością ogół techników od **kilku już lat** i szybka decyzja jest tu **konieczna.**

Przeprowadzanie w danej sprawie obszerniejszych studiów, rozpisanie ankiet itp. jest, naszym skromnym zdaniem, już obecnie niecelowe. Zagadnienie jest dostatecznie zbadane, a zresztą drobne korektywy zawsze można będzie w przyszłości przeprowadzić.

Obawiamy się, iż przewlekanie rozwiązania zagadnienia może w ogóle do żadnych rezultatów nie doprowadzić, podobnie jak się to ma w obecnej chwili ze sprawą t. zw. „kilometrowego".

Sprawa kilometrowego.

Bijemy na alarm!

Naskutek wystąpień Związku zostało wydane przez Centralę polecenie nadesłania z powiatów materiałów, dotyczących kosztów

Dokończenie na str. 3-ej

Aktualne zagadnienia (dok. ze str. 2-giej)

wynajęcia koni, aby na tej podstawie wykalkulować normy kilometrowego. Związek już wcześniej, w drodze ankiety, zebrał potrzebne informacje. Dane, nadsyłane władzom Zakładu przez inspektorów, miały być zaświadczone przez Wydział Powiatowy. Stąd wyłoniły się pewne trudności, jednak w końcu materiały nadeszły.

Nastąpił przewlekły okres studiów, badań i wyjaśnień.

O ile nam wiadomo, ankieta rozpisana przez Zakład wykazała, iż niemal na całym terenie normy kilometrowego **są grubo za niskie.** Były duże odchylenia na różnych terenach, lecz wszystkie powyżej norm dotychczas obowiązujących.

Zamiast podwyższyć bezzwłocznie wysokość norm kilometrowego, zaczęto uzgadniać nieścisłości, a tymczasem w okresie najbardziej uciążliwym (żniwa!, roboty w polu) za przejazd końmi Zakład zwraca koszty wg. starych zasad.

Czy tu naprawdę potrzebne są badania, trwające miesiącami? Ceny ziemiopłodów (a owsa i paszy specjalnie) poszły na przednówku o 50% w górę i na tej prawie wysokości ustaliły się obecnie. Cena zaś wynajęcia koni od ceny ich wyżywienia jest zależna niemal w stosunku proporcjonalnym.

Wiadomo również, **iż absurdalna obniżka diet,** redukująca je — dla inspektorów powiatowych przy wyjazdach nie przekraczających 12 godzin — do ⅓ dawnej wysokości, uniemożliwia pokrywanie z diet kosztów przejazdów, w niedostatecznej wysokości zwracanych przez Zakład.

W rezultacie minęły bezpowrotnie czasy, kiedy inspektor czy technik mógł coś na wyjazdach służbowych — kosztem zresztą zdrowia i prymitywnych wygód — zaoszczędzić, a coraz częstsze bywają wypadki dopłacania do delegacji z własnych funduszów. A gdzie rekompensata za pracę całodzienną podczas wyjazdów, za zniszczoną odzież, nadwyrężenie zdrowia itp.?

Przypominamy, iż w styczniu r. b. na Nadzwyczajnym Zjeździe Delegatów Kół Związku władze Zakładu zobowiązały się tytułem ekwiwalentu za straty, poniesione przez pracowników naskutek zmian pragmatyki **poddać rewizji normy kilometrowego i przyznać zasiłek odzieżowy dla personelu wyjazdowego.**

Ratujmy zdrowie techników

Zarząd Główny Związku zbiera w drodze ankiety do Kół dane, dotyczące ilości nieszczęśliwych wypadków, poważniejszych zachorowań, wypadków trwałej utraty względnie zmniejszenia zdolności do pracy oraz wypadków śmierci, jakie zdarzyły się wśród personelu terenowego Zakładu. Materiały te mają na celu uzasadnić postulat Związku o zaliczanie pracownikom terenowym do wysługi emerytalnej za 1 rok faktycznie przepracowany — 16 miesięcy.

Dotychczasowe materiały wykazują częste wypadki zachorzeń wśród techników, wynikłych przede wszystkim naskutek zaziębień, spowodowanych brakiem odpowiednio dostosowanej do warunków atmosferycznych odzieży (burek, kożuchów, długich butów itp.) Nierzadkie są wypadki, iż chroniczne zaziębienia, połączone z kiepskim odżywianiem się w okresie wyjazdów — stają się przyczyną poważniejszych zachorzeń, a przede wszystkim panoszącej się wśród pracowników terenowych gruźlicy.

Pracownicy terenowi nie są w stanie ani ze swych poborów, ani też, jak to wyżej wykazaliśmy ze zwrotu kosztów wyjazdu — zakupić niezbędnej odzieży wyjazdowej.

Zima się zbliża, przyznanie przez Zakład wielokrotnie obiecywanego zasiłku odzieżowego winno nastąpić rychło.

Sprawa dodatków lokalnych

Tegoroczny Walny Zjazd powziął między innymi uchwałę, domagającą się zwrotu zaległego dodatku lokalnego w tych miejscowościach, gdzie obowiązuje on od 1934 r.

Zagadnienie to aktualne było na terenie Warszawy i dotychczasowa akcja Zarządu Głównego w tej sprawie, która w okresie ostatnich miesięcy pochłonęła wiele czasu i energii — przedstawiona jest w osobnym artykule.

Nie będziemy jej przeto omawiać na tym miejscu, natomiast poświęcimy parę słów wszczętym przez Zarząd Główny staraniom o utrzymanie w dotychczasowej wysokości dodatku lokalnego na terenie Śląska i pow. Biała województwa krakowskiego.

Do dnia 1 czerwca 1937 r. pracownicy Zakładu na terenie wyżej wymienionym pobierali dodatek lokalny w wysokości 20%. Od dnia 1 czerwca b. r. t.j. od momentu wejścia w życie ostatniej nowelizacji naszych przepisów służbowych, naskutek zarządzenia P.U.K.U. dodatek ten został zniesiony, a na jego miejsce wprowadzony dodatek w wysokości 10%, czyli nastąpiła obniżka dodatku o połowę.

Obniżka ta nie uzasadniona jest **żadnymi rzeczowymi, ani też słusznościowymi okolicznościami.** Urzędnicy państwowi, samorządowi i szeregu innych instytucyj na terenie Śląska pobierają dodatek w wysokości 20% — pod postacią t.zw. dodatków śląskich lub wyrównawczych.

Z punktu widzenia formalnego nie ma przeszkód do utrzymania dodatku na Śląsku w wysokości 20%, gdyż obecne przepisy naszej pragmatyki nie ograniczają wysokości tego dodatku.

Sprawę tę podajemy do wiadomości ogółu kolegów przede wszystkim dlatego, że wg. oświadczenia Dyrektora P.U.K.U., złożonego na Zjeździe Delegatów Kół Związku w styczniu r.b. — **nowelizacja pragmatyki w żadnym wypadku nie miała wpłynąć na wysokość uposażeń, pobieranych przez pracowników Zakładu.**

Jakże zapatrywać się w świetle tego oświadczenia na zarządzenie P.U.K.U. z dn. 5.IV b.r. w sprawie dodatku na Śląsku?

Zarząd Główny Związku w sprawie utrzymania dodatku lokalnego na terenie Śląska w dotychczasowej wysokości interweniował u Władz Zakładu i złożył P. Naczelnemu Dyrektorowi w czerwcu r.b. memoriał, uzasadniający szczegółowo konieczność utrzymania oddatku Śląskiego w wysokości 20%.

P. Naczelny Dyrektor przyrzekł sprawę zbadać i decyzję zakomunikować Związkowi.

Należy się spodziewać, iż wobec zakończenia okresu urlopowego, spraw ta wkrótce będzie pomyślnie załatwiona, przy czym **za miesiące ubiegłe pracownicy** na terenie Śląska i pow. Biała woj. krakowskiego — **winni otrzymać odpowiednie wyrównanie** dodatku lokalnego.

Dowiadujemy się w ostatniej chwili, iż P.U.K.U. wniosku Naczelnego Dyrektora Zakładu w sprawie utrzymania dodatku śląskiego w wysokości 20% nie zatwierdził.

Do sprawy tej będziemy więc musieli ponownie powrócić, gdyż należy to uznać za pogwałcenie zobowiązań danych pracownikom Zakładu przez Dyrektora PUKU na Nadzwyczajnym Zjeździe w styczniu r. b.

„BIULETYN ZWIĄZKOWY"

ORGAN

ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW INSTYTUCJI UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ukazuje się **co dwa tygodnie** w objętości co najmniej 1 arkusza druku **w nakładzie 9.000 egzemplarzy.**

Obok szeroko rozbudowanych rubryk **życia organizacyjnego i korespondencji z terenu,** przynosi w każdym numerze wyczerpujące wiadomości z dziedziny:

Ruchu zawodowego w Polsce i zagranicą,
Ubezpieczeń społecz. w Polsce i zagranicą,
Zagadnień społeczno-gospodarczych,
Recenzje z wydawnictw,
Przegląd prasy związków zawodowych.

„BIULETYN ZWIĄZKOWY" walczy o:

Polskę świata pracy,
Niezależność i potęgę ruchu zawodowego.
Samorząd w ubezpieczeniach społecznych.

„BIULETYN ZWIĄZKOWY"

jest organem **90%** **pracowników ubezpieczeń społecznych,** zjednoczonych w Zw. Zaw. Pracown. Instytucji Ubezp. Społecz.

„BIULETYN ZWIĄZKOWY"

W prenumeracie: rocznie **2 złote,** półrocznie **1 złoty.**

Adres Redakcji i Administracji:
WARSZAWA, MARSZAŁKOWSKA 83 m. 4, tel. 729-40
Konto czekowe w P. K. O. Nr. 29.744.

Akcja o należności pracownicze

„W czasie pobierania przez funkcjonariuszów państwowych dodatków lokalnych — dodatki te będą wypłacane również pracownikom Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń Wzajemnych w normach, stosowanych dla funkcjonariuszów państwowych”.

To postanowienie zawarte było w § 57 naszych przepisów służbowych.

Piszemy „było”, bo ostatnia nowelizacja pragmatyki ustaliła inne brzmienie tego paragrafu:

„W czasie pobierania przez funkcjonariuszów państwowych dodatków lokalnych dodatki te będą wypłacane również pracownikom P.Z.U.W., zajmującym stanowiska służbowe w m. st. Warszawie, w wysokości 11% całkowitego uposażenia, określonego w § 53 i 56, zajmującym zaś stanowiska służbowe w innych miejscowościach, w których dodatek lokalny pobierają funkcjonariusze państwowi w wysokości ustalonej przez naczelnego dyrektora za zgodą władzy nadzorczej”.

Kiedy nowelizacja została ogłoszona w Dzienniku Ustaw, kiedy doręczono pracownikom tekst zmian, wtedy w gronie kolegów warszawskich zaczęły się dyskusje i dociekania. Głównie zwracano uwagę na cudaczny i zawiły styl znowelizowanego przepisu, ale niektórzy sięgnęli głębiej w sedno sprawy, ukrytej za skomplikowanym tekstem.

Konkluzja rozmów brzmiała:

pracownikom zatrudnionym w Warszawie nie wypłacano przez parę lat należnego im w myśl przepisów dodatku stołecznego.

No, bo jak? Do 1931 roku funkcjonariusze państwowi pobierali dodatek stołeczny w wysokości 20% poborów. Taki sam dodatek otrzymywali również pracownicy P. Z. U. W. w myśl wyraźnego brzmienia przytoczonego na wstępie § 57 pragmatyki. Gdy w połowie 1931 r. okólnik premiera Prystora skasował w służbie państwowej wypłatę dodatku stołecznego — automatycznie zawieszono wypłatę dodatku stołecznego i u nas, — bez wypowiedzenia od najbliższego miesiąca. Stosowano ściśle przepis prawny

bez oglądania się na zasadę słuszności.

Pragmatyki nie zmieniono i tylko poprostu nasz **dodatek stołeczny**, uwarunkowany równoczesną wypłatą tego dodatku funkcjonarjuszom państwowym — **zawisnął w powietrzu.**

Początek roku 1934 przynosi reformę uposażeń funkcjonariusów państwowych, jędrzejewiczowską (od wiceministra Wacława Jędrzejewicza) zwaną.

Wśród różnych zmian reforma ta przywraca znów dodatek stołeczny dla funkcjonariuszów państwowych w wysokości nie 20%, jak poprzednio, a 15%.

Od tej chwili, od 1 lutego 1934 roku zaczyna działać automatycznie nasz § 57 pragmatyki. Do tego czasu nie płacono dodatku warszawskiego, bo nie było go w służbie państwowej, z chwilą jednak, kiedy został on przywrócony — **takie same 15% należało się warszawskim pracownikom P.Z.U.W.** Instytucja jednak i pracownicy przeoczyli wyraźne brzmienie przepisu, i dodatek ten wypłacany nie był.

W tym stanie rzeczy pracownicy doszedłszy do konkluzji, że Instytucja nie wypłacała im uposażenia w należytej wysokości, zasięgnęli opinii prawników i uzyskali całkowite potwierdzenie wyników ich rozumowania: **tak należy się wam po 15% poborów za 40-to-miesięczny okres od 1.II.1934 r. do 31.V.37 r.** Wówczas Zarząd Główny Związku zwrócił się już oficjalnie do władz Zakładu z reklamacją. Niestety, odpowiedź była odmowna.

Dziewięciu emerytów i trzech czynnych pracowników postanowiło wówczas

rozstrzygnąć spór na drodze sądowej,

z tym oczywiście, że wynik sprawy byłby prejudykatem i miałby zastosowanie do wszystkich pracowników. Gdy zbliżał się termin rozprawy w sądzie pracy, Instytucja **wszczęła pertraktacje ze Związkiem.** Rozmowy przed rozprawą nie zostały zakończone, wobec czego Zarząd Główny Związku wystarał się o zgodę pozywających na odroczenie sprawy w sądzie, w przypuszczeniu, że Zakład bez wyroku sądowego wypłaci należność.

I istotnie w niedługim czasie rozmowy zostały zakończone uznaniem pretensyj pracowniczych. Formalnie sprawa miała być załatwiona na czerwcowym posiedzeniu Rady Zakładu, która miała uchwalić potrzebne kredyty.

Do tego, jednak, niestety nie doszło, gdyż Władze Zakładu zapatrywania swe niespodziewanie zmieniły.

Tymczasem w Sądzie Pracy wyznaczono nowy termin rozprawy na pierwsze dni lipca.

Jednocześnie dla uniknięcia przedawnienia swych pretensyj wszyscy pracownicy Zakładu zatrudnieni w Warszawie złożyli skargę u Inspektora Pracy, żądając jego interwencji.

W miarę zbliżania się terminu rozprawy sądowej znów dała się zauważyć ze strony Władz Instytucji chęć do **polubownego załatwienia sprawy.** Tym razem propozycje Zakładu brzmiały następująco: wobec tego, że pracownicy warszawscy mieli o 11% wyższe pobory niż ich koledzy prowincjonalni (skutkiem niezastosowania do nich 10% obniżki w 1932 r.). — Zakład skłonny byłby wypłacić różnicę pomiędzy 15% dodatkiem, jaki pobierali funkcjonariucze państwowi a powyższymi 11%-tami, t. zn. 4% za czas od I.2. 1934 r. do I. 4. 37 r. tj. za 40 miesięcy. Odpowiedni wniosek będzie skierowany na jesienną sesję Rady i po zatwierdzeniu uchwały przez P. U. K. U. nastąpi wypłata, oczywiście po potrąceniu wszelkich obciążeń i podatków z podatkiem specjalnym na czele. Warunkiem wypłaty byłoby zrzeczenie się przez pracowników wszelkich dalszych pretensyj. Na zebraniu informacyjnym pracowników warszawskich

propozycje te zostały uznane jednomyślnie za niewystarczające.

Wówczas — w przeddzień rozprawy sądowej — uczyniona zostaje **jeszcze jedna próba polubownego załatwienia sprawy.** Propozycja ta powiększa wypłatę o pewne dodatkowe należności, a następnie zapowiadała natychmiastową wypłatę należności, przy czym z wypłaty tej miały być czynione tylko takie potrącenia, jakie obowiązywały w czasie powstawania tych należności, co mówiąc po prostu, powoduje, że podatek specjalny i powiększony podatek dochodowy będą potrącane jedynie od części zaległości przypadającej na rok 1936/37.

Propozycje tę przedstawił pracownikom warszawskim osobiście Pan Naczelny Dyrektor **na zebraniu informacyjnym.** Propozycje swe Pan Naczelny Dyrektor potraktował jako ostateczne, oparte **na sprawiedliwości i słuszności** oraz umożliwiające Instytucji wywiązanie się z przyjętych zobowiązań wobec pracowników (zasiłek ogólny) i wobec ubezpieczających, dotkniętych klęskami żywiołowymi. Zapowiedział, że w razie nie dojścia ugody do skutku, będzie bronił swego stanowiska we wszystkich instancjach sądowych, a w razie wygrania sporu przez pracowników —będzie zmuszony zastosować **poważne oszczędności budżetowe.**

Władze Zakładu żądały, z uwagi na odbywającą się nazajutrz rozprawę sądową — niezwłocznej odowiedzi.

Chęć polubownego załatwienia sprawy była u personelu tak duża, a obietnica natychmiastowej wypłaty w zestawieniu z ewent. konsekwencjami odmowy — wyglądała zachęcająco i pracownicy przyjęli do wiadomości stanowisko Zarządów. Ugodę z Zakładem miało ratyfikować Nadzwyczajne Walne Zebranie Koła, zwołane tym razem w sposób formalny i obowiązujący.

Rozprawa sądowe odbyła się w dniu 8 lipca i skończyła się — przewidywaną zresztą —

klęską stanowiska Zakładu

Tezy Zakładu nie znalazły najmniejszej wartości w oczach Sądu Pracy, to też nie tylko pozasądzano wszystkie pretensje pracowników i emerytów w pełnej wysokości (t. zn. 15% miesięcznie przez 40 miesięcy), lecz — co było niespodzianką — **zaopatrzono wyrok rygorem natychmiastowej wykonalności** co — uwzględniając publiczny charakter P. Z. U. W. — świadczy, że

sąd nie miał nawet cienia wątpliwości, co do słuszności pretensyj pracowniczych.

Już na drugi dzień niektórzy pozywający zgłosili się do kasy Zakładu z tytułami wykonawczymi w ręku i zainkasowali zasądzone im kwoty z kosztami i odsetkami.

Obliczanie należności pozostałych pracowników, którzy mieli kompromisowo załatwić spór, okazało się niezwykle skomplikowane i miało potrwać około 1 miesiąca. Wytworzyła się sytuacja, że ci, którzy zdecydowali się rozwiązać spór na drodze sądowej otrzymali 6 pensyj brutto i to natychmiast — a ci, którzy sądzić się nie chcieli — otrzymać mieli tylko **około 1/4 swych należności** i to w jakimś stosunkowo odległym terminie. To też kiedy ukazało się spóźnione mocno zarządzenie wypłaty zaliczki na te należności w wysokości 70% pod warunkiem podpisania deklaracji zrzekającej się dalszych pretensyj — chętnych do podjęcia pieniędzy na tych warunkach znalazło się wszystkiego 4 osoby.

Ogół na takie warunki zgodzić się nie chciał. Pracownicy uważają, że z chwilą, gdy prawomocny wyrok Sądu Rzeczypospolitej przyzna rację ich stanowisku w jednej choćby tylko pojedyńczej sprawie — nie jest do pomyślenia, aby Zakład nie zastosował tego prejudykatu do wszystkich pracowników.

Jeżeli się wypłaci należność jednemu — oznacza to, że wszyscy do niej mają prawo. Albo się należy wszystkim — albo nikomu.

Dlatego też Zakład, decydując się na prowadzenie sporu sądowego z 10 pracownikami do końca przez 3 instancje zupełnie bezcelowo żąda od pozostałych przy wypłacie zaliczki deklaracyj rezygnujących z ± 75% należności. Proklamowana uroczyście

(Dokończenie na st. 5-ej)

BIURA POWIATOWE

Usamodzielnianie placówek powiatowych odbywa się pod hasłem oszczędności. Domniemywać jednak należy, że system decentralistycznej organizacji wykazywać będzie tendencje do wzrostu kosztów ogólnych — w porównaniu ze stanem dotychczasowym, tak przynajmniej wskazuje ogólna zasada.

Głównym celem tworzenia biur powiatowych jest wygoda i lepsza obsługa ubezpieczonych przez zbliżenie do nich organu wykonawczego, mającego załatwiać bezpośrednio wszystkie interesy ubezpieczonych, związane z przymusem ubezpieczenia budynków i ruchomości rolnych.

W obecnej fazie rozpoczynania działalności biur powiatowych nie można przesądzać o sprawności, ukształtowaniu i idealnej organizacji niedawno zmontowanego aparatu wykonawczego.

Przystosowanie placówek powiatowych do nowych zadań dokonywać się może powoli i stopniowo, w miarę wyrabiania się personelu powiatowego i ustabilizowania zasad organizacyjnych. Każdy początek jest trudny. Pracownicy powiatowi, jak słyszymy, są przeciążeni pracą, trwającą po kilkanaście godzin dziennie. Z tego stanu rzeczy nie można wyciągać pochopnie wniosków. Obecny okres jako przejściowy niewątpliwie musi ulec zmianie.

Szczęśliwie się składa, że na stanowiskach sekretarzy biur powiatowych są pracownicy doświadczeni i obeznani z ubezpieczeniami, mając kilkoletnie przeszkolenie w inspektoratach wojewódzkich o analogicznym zakresie zadań. Ci zaś sekretarze, którzy tego potrzebnego stażu nie przeszli, niewątpliwie muszą się uporać z większymi trudnościami jeszcze przez czas dłuższy.

Na przeszkolenie tej kategorii pracowników musi być zwrócona uwaga przez ich bezpośrednich zwierzchników, jako też organy instrukcyjno-kontrolujące. Z biegiem czasu obeznają się z całokształtem prac biurowych również inspektorzy powiatowi i będą mogli — w ramach ścisłego podziału pracy i spółpracy — okazać większą niż dotychczas pomoc, zwłaszcza w okresach wolniejszych od swoich bezpośrednich obowiązków i w czasie nawału prac biurowych (rejestry).

Przyznać należy, że praca sekretarzy w biurach powiatowych jest różnorodna i odpowiedzialna, więc jako taka wymaga od wykonawców dobrej orientacji oraz planowego i systematycznego działania. Już choćby zbiory corocznie wydanych przez Dyrekcje okólników wymagają należytego zrozumienia i umiejętnego stosowania. Jeżeli sekretarz biura nie zdoła opanować przepisów, to przysporzy kłopotów nie tylko swojemu bezpośredniemu zwierzchnikowi, odpowiedzialnemu całkowicie za sprawne funkcjonowanie placówki powiatowej, lecz w dużym stopniu przyczyniać się będzie od obniżenia ogólnej sprawności Zakładu. Jak w każdym dziale pracy — nawet manipulacyjnej, niezbędne jest inteligentne wykonanie tym więcej należy tego wymagać od sekretarza który z natury rzeczy postawiony jest w sytuację dość samodzielnego załatwiania spraw.

Dla przykładu wskażę choćby jeden typowy obowiązek sekretarza. Jak wiemy, wykazy ubezpieczeniowe są zatwierdzone przez inspektorów powiatowych. Sekretarz powinien sprawdzać przy zapisywaniu do Kontroli Głównej naliczenie składek (rocznej, uzupełniającej i zwrotów), oraz opłat. Aby mógł to czynić musi się zapoznać z taryfą oraz ujawnić pożądaną wnikliwość. Jeżeli sekretarz posiada te wiadomości i zalety, to — jak można z doświadczenia sądzić, — okazuje duże usługi, gdyż wyławia niedostrzeżone błędy, powodujące niedopuszczalne dla Zakładu straty lub zyski. Tego rodzaju bezapelacyjnych skutków błędu lub przeoczenia można by przytoczyć więcej. Z tego wypływa wniosek, że kwestia ewentualnego przeciążenia sekretarzy, jak przysłowiowy medal, ma dwie strony, które należało by dobrze zbadać. Władze Naczelne Zakładu niewątpliwie już w najbliższym czasie zarządzą kompetentną obserwację.

Organizacja placówek powiatowych, jako najdalej wysuniętych organów Zakładu, wina być silnie ugruntowana.

Podstawą dobrej organizacji są instrukcje. Nieraz błahy z pozoru przepis manipulacyjny, mało znaczący pod względem potrzeby i celowości niepotrzebnie zwiększa zadania, powodując zbytecznie stratę energii i czasu pracownika. Dla ilustracji powyższego twierdzenia przypominamy, iż od 1900 roku istniał obowiązek notowania w kotroli głównej ubezpieczeń, przy zapisie każdej nieruchomości sum oszacowania i ubezpieczenia.

W 98% przypadkach suma ubezpieczenia równa jest sumie oszacowania, a tylko przy 2% zapisach te różnią się, wskutek ubezpieczenia ⅓ w prywatnym towarzystwie ubezpieczeń. W numerze 3—4 (62) „Naszych Spraw" za m-ce marzec i kwiecień 1932 r. w dziale „Poradnia Zawodowa" na str. 35 zwrócono uwagę na zupełnie zbyteczny obowiązek notowania obok sum ubezpieczenia, również i sum oszacowania, co powodowało znaczne koszty przy 600.000 zapisach i podsumowaniach rocznie — niepotrzebnych sum oszacowania.

Na skutek zarządzenia Dyrekcji obowiązek ten skasowano od 1 stycznia 1934 roku i obowiązek ten dzisiaj już szczęśliwie nie istnieje.

Jesteśmy przekonani, że podobnie zestarzałych przepisów manipulacyjnych, wymagających rewizji i unowocześnienia — jest więcej. W większych instytucjach i przedsiębiorstwach powołane są stałe i specjalne komisje, czuwające nad ciągłym usprawnieniem manipulacyj. Do komisji są powoływani również przedstawiciele pracowników, mogących wykazać się dobrą praktyką i pożyteczną pomysłowością. Czuwanie komisji daje korzystne obopólne rezultaty i hamuje przerost zbiurokratyzowania, jaki w naszych warunchka powinien być ograniczony do potrzeb niezbędnych. Częstokroć małoznaczny przepis manipulacyjny musi być uzgadniany między Dyrekcjami i długo przed ujrzeniem światła dziennego obmyślany, aby nie kłócił się z przewodnimi i podstawowymi zasadami całokształtu potrzeb, jakim ogólna organizacja ma odpowiadać.

Dowolność ewidencyj, kontrolek, podwójnych rejestracji, czy adnotacji mogła by być bez żadnego uszczerbku przy gruntowniejszym oświetleniu usunięta zupełnie, lub ograniczona do granic niezbędnych konieczności.

Od takiego ujęcia zagadnień, naszym zdaniem, zależy w znacznej mierze usunięcie przeciążenia personelu w biurach powiatowych.

Wit. N.

Akcja o należności pracownicze

(Dokończenie ze str. 4-ej)

zasada słuszności nie powinna Zakładowi pozwolić na stosowanie nierównych miar.

przy czym pracownicy, sądzący się — w wypadku wygrania procesu — znaleźliby się w sytuacji uprzywilejowanej w stosunku do pozostałych. Tego Zakład w myśl słuszności uczynić nie może. Pocóż więc deklaracje? Powiemy więcej: deklaracje, których Zakład żąda, **nie mają,** naszym zdaniem, **mocy prawnej,** gdyż postanowienia naszej pragmatyki mają charakter prawa publicznego i drogą zrzeczenia się strony — zmieniane być nie mogą. Zakład więc musi je wykonać, nie mówiąc już o tym, że tego rodzaju deklaracje mogłyby budzić wątpliwości **co do swobodnego oświadczenia woli,** niezbędnego do prawomocności aktu. Pracownicy jednak tą drogą iść nie chcą i nie rezygnując z pełnej wysokości swych pretensyj — żadnych zrzeczeń — choćby nie miały one prawnego znaczenia — podpisywać nie chcą. Jest to t. zw. uczciwe postawienie sprawy.

W tej sytuacji wydawało się najwłaściwsze, że Zakład wypłaci pracownikom bez żadnych deklaracji tę część należności, **która jest bezsporna** i co od której Zakład złożył obowiązujące oświadczenie przed sądem. Kwestia pozostałej spornej należności, mogła być odroczona do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sporu sądowego.

Zdawałoby się, że takie załatwienie dogadzałoby i pracownikom nie pragnącym bynajmniej sądzić się z Zakładem jak i samemu Zakładowi, któremu również powinno zależeć, **aby spory z własnym personelem nie wychodziły na zewnątrz.**

Zdawałoby się również, że takie załatwienie byłoby dowodem, że Zakład nie chce drogą zatrzymania wypłaty bezspornej należności

wymusić zgodę na rezygnację z dalszych należności,

gdyż takie wymuszanie nie może być uprawiane przez instytucję publiczną... a jednak.... do zgody nie doszło.

Na arenę wkroczył Państwowy Urząd Kontroli Ubezpieczeń i w rezultacie Walne Zebranie Koła Warszawskiego uważając, że walka na odcinku warszawskiego dodatku stołecznego jest tylko fragmentem akcji Związku o całkowite unormowanie warunków pracy i płacy na terenie całej Instytucji, jednomyślnie postanowiło — skierować przeciwko Zakładowi 285 pozwów do sądu. W chwili obecnej pracownicy warszawscy masowo składają pełnomocnictwa adwokackie na ręce Zarządu Koła.

Jak do tego doszło poinformujemy Czytelników w dalszych numerach.

Na razie tylko stwierdzamy, że sprawa wyszła po za ciasne ramy Warszawy.

To już nie jest lokalna sprawa warszawska, obojętna dla pozostałych zrzeszonych.

Dziś akcja Warszawy gorąco obchodzi cały nasz ogół.

Chodzi o rzecz zasadniczą: jaki jest stosunek władz do personelu i w jaki sposób Zakład wypełnia swe zobowiązania, nałożone przepisami prawnymi?

I czy walka o stosowanie przepisów prawa (np. o stosowanie w praktyce obowiązującego 7 godzinnego dnia pracy) może być uznana za „nieobywatelskie stanowisko"?

Dlaczego odchodzą?

Sprawa 27 nowych emerytów, którzy z dniem 31 maja opuścili naszą Instytucję nie zgadzając się na znowelizowaną pragmatykę, nie przestaje zaprzątać opinii naszego środowiska.

I to z kilku powodów.

Przede wszystkim tak pokaźna grupa pracowników zdecydowanych na porzucenie Zakładu **była zaskoczeniem.** Nie liczono się z tym wcale przy decydowaniu się na tak niefortunny krok jak ostatnia nowelizacja i zupełnie nie uwzględniono tej pozycji w kalkulacji. W rezultacie nowelizacja miast spodziewanych korzyści przyniosła Zakładowi tylko straty, zwłaszcza jeśli się weźmie pod uwagę bonifikaty zapewnione pracownikom przez Władze Zakładu i Władze Nadzorcze wzamian za przyjęcie nowych przepisów. Oszczędności pochłonęła bonifikata, a nowi emeryci powiększają wydatki.

I to jak!

Warto, żeby inicjatorzy, autorzy, realizatorzy i entuzjaści „częściowej i prowizorycznej nowelizacji", a w pierwszej wierze cisi, dotychczas nieujawnieni i nieprzyznający się wspólnicy tego aktu, w oczekiwaniu na pomnik wdzięczności, zapamiętali sobie ten bilans. Może na przyszłość będą..... ostrożniejsi.

To jest pierwszy powód zainteresowania ogółu. Pójdzie nauka w las czy tam gdzie należy?

Ale są jeszcze inne powody podniecenia opinii.

Tych 27 emerytów najświeższego stempla ma stanowczo

zbyt licznych entuzjastów i kandydatów na następców.

Zaryzykujemy twierdzenie, że chyba połowa personelu Zakładu mocno się zastanawiała: **podpisać, czy nie podpisywać zgodę na nowe warunki.** I jeżeli w końcu tylko 27 osób powiedziało nie! — to na każdego z nich przypada po 25 kolegów, którzy — wprawdzie zdecydować się teraz nie możli, ale

bądź żałują minionej okazji, bądź oczekują na następną.

W każdym razie chcieliby odejść. Tak przynajmniej mówią, gratulując opuszczającym pracę kolegom. Oczywiście, napewno nie wszyscy są szczerzy i napewno nie wszyscy by to zrobili.

Ale chodzi o co innego. **Chodzi o nastrój panujący w personelu,** chodzi o ducha. Jeżeli „modnym" i w dobrym tonie jest oświadczenie co drugiego niemal pracownika P.Z.U.W.: „Jabym też chętnie wyszedł...." — źle jest w Zakładzie. Źle, bo zbyt wielka ilość nie jest zadowolona z warunków pracy czy płacy.

A z niezadowolonym personelem niewiele zrobić można!

**
*

Nigdy nie było naszym zwyczajem biadolenie i rozdzieranie szat nad sytuacją bez wskazania środków i sposobów naprawy. Krytykując stan obecny, wskazujemy źródło zła i środki zaradcze.

Spróbujmy więc zanalizować sytuację, która doprowadziła do tego, że marzeniem setek pracowników jest opuszczenie czynnej pracy w Instytucji.

Zastrzegamy się od razu, że nie możemy i nie chcemy wnikać w indywidualne powody dążeń naszych kolegów — te sprawy, jako osobiste nie wchodzą w zakres naszych rozważań, chcemy jednak z tych

masowych nastrojów

wyłowić momenty wspólne, bądź powszechniejsze, i w ten sposób dać syntezę przyczyn, dla których pracownicy odchodzą lub chcieliby odejść z Zakładu.

Półtoratysięczny nasz zespół składa się z jednostek, nie posiadających innych dochodów poza dochodem z pracy. Pracują po to, żeby zarobić.

Zarobek jest momentem decydującym dla przytłaczającej większości pracowników. Nie wyłącza on **momentów ideologicznych,** przeciwnie, obywatel chętniej garnie się do pracy w warsztacie gdzie praca jego oprócz zarobku, da mu pewną funkcję społeczną, da mu możność pełnienia pewnej misji publicznej i w niektórych przypadkach, przy twórczej, kierowniczej pracy — możność pomocy współobywatelom.

Tego instynktu społecznego nie wolno lekceważyć, gdyż nierzadko decyduje on, mimo momentów materialnych w najszerszym tego słowa znaczeniu, o wyborze warsztatu pracy o charakterze publicznym.

W tych więc warunkach Zakład nasz jako stara, zasobna Instytucja, mająca na celu dobro publiczne, powinien być specjalnie pociągającym miejscem pracy.

I istotnie był. Wytworzył się specjalny typ ubezpieczeniowca nie tylko przywiązanego głęboko do idei ubezpieczenia publicznego i do Instytucji, ale wprost **dumnego ze swego zajęcia.** Stworzyła się specjalna kasta ludzi która uważała, że praca w Instytucji to zaszczyt, to „honorowe" zajęcie. Trzeba przyznać, że wszelkie dodatkowe okoliczności sprzyjały wytworzeniu się tego nastroju. I sama sytuacja Instytucji w społeczeństwie i płace, wyższe niż w innych warsztatach pracy, dające nie tylko minimum egzystencji, lecz coś więcej — wreszcie nie przeciążanie pracą zawodową, co pozwalało zająć się funkcjami społecznymi (zwłaszcza nasi dawni taksatorzy dokonali na tym polu znacznego wysiłku). Poza tym długoletność służby — wszak emerytowano tylko ludzi starych — wytwarzały wzajemne poważanie i zaufanie i tą tak konieczną dla wydajności pracy, spokojną atmosferę.

I choć nie mamy na myśli zamierzchłej przeszłości, a czasy doprawdy, niedawne — dziś sytuacja się zmieniła gruntownie. Prawda, zmieniła się ona w całym Państwie, ba! — w całym świecie, ale stwierdzamy, że oprócz powodów ogólnych na zmianę warunków w Zakładzie wpłynęły także nasze specyficzne warunki.

Przede wszystkim warunki materialne.

Zniżki płac, powiększenie obciążeń w czasie kryzysu były zjawiskiem powszechnym, przeto między ogólnym rynkiem, a płacami w Zakładzie, większej różnicy nie było. Ale zniżki płac poszły

poniżej minimum egzystencji,

co spowodowało powszechne trudności i związane z tym przygnębienie i szarpaninę nerwową. Poza tym Zakład przez bardzo długi czas wstrzymał zupełnie awanse przez co wytworzył poważne różnice pomiędzy wartością pracownika a jego płacą. Tego rodzaju różnice musiały wywołać rozgoryczenie, bardzo zresztą licznych jednostek, **co nie mogło zostać bez wpływu, na stosunek pracowników do Zakładu,** choć na razie ogólne bezrobocie tamowało wszelkie odruchy. Z chwilą jednak poprawy koniunktury i ruszenia przemysłu — niewłaściwa polityka personalna musiała mieć swoje konsekwencje. Zakład (tak zresztą jak i inni publiczni pracodawcy) nie zorientował się w porę i miast wyrównać pokrzywdzenia w jak najszybszym tempie — poszedł na pogarszającą nowelizację przepisów służbowych. Czy dziwnem jest, że w tych okolicznościach pracownik zdradza żywą chęć opuszczenia warsztatu, nie widząc w nim żadnej dla siebie przyszłości? Zresztą zjawisko ucieczki co lepszych sił daje się zupełnie wyraźnie obserwować nawet w służbie państwowej. I wcale się nie trzeba cieszyć, jak to czyni jeden z szefów personalnych, że na jeden wakans ma 10-ciu kandydatów: jeżeli znajdzie się wśród tych kandydatów dobry praciwnik,

to na źle płatnej posadzie nie będzie długo popasał.

A ze złych pracowników choćby „z plecami", to niewielka pociecha.

Tak więc na ucieczkę pracowników z Zakładu składają się w pierwszym rzędzie niskie płace w ogóle — bierzemy pod uwagę pobory netto — a następnie niestosowanie przez długie lata podwyżek indywidualnych, czyli awansów. Te, które zastosowano w ostatniej chwili bądź nie objęły wszystkich wartych podwyżki, bądź też w wypadkach poważniejszych pokrzywdzeń nie wyrównywały powstałych różnic, zwłaszcza kiedy okoliczności ogólne nie dawały dalszych widoków na szybkie osiągnięcie poważniejszego stanowiska.

Dalszy powód niezadowolenia pracowników i ich ucieczki — to warunki pracy. Instytucja od lat się reorganizuje (usamodzielnianie placówek powiatowych, — przed tym likwidacja i scalenie Oddziałów), co daje zawsze wrażenie tymczasowości. W okresie reorganizacji pracownikowi grozi stale translokacja, która z reguły nie konweniuje mu — a często nawet zwolnienie. Jeżeli dodamy do tego stosowane u nas do niedawna metody nacisku w kierunku pozbawienia pracownika należnych kosztów translokacyjnych — nie będzie się nikt dziwił, że wisząca nad głową pracowniczą translokacja nie wpływała dodatnio na samopoczucie i przywiązanie do warsztatu.

Dalej **ilość** pracy. Wiadomo jest powszechnie, że placówki powiatowe i wojewódzkie są od lat przeciążone pracą, że pracownik Zakładu czy chce czy nie chce musi pracować nie 7 godzin do których się zobowiązał a 10 czy 12. Oczywiście za te „nadkontyngentowe godziny" nie otrzymuje wynagrodzenia. Pracuje darmo. Pracownik skarży się. — Nie pomaga! Zajmuje się tą sprawą Związek. — Bezskutecznie!

W sprawie unormowania godzin pracy nie tylko, że nic się w Zakładzie od lat nie zmienia na lepsze, lecz przeciwnie sytuacja pogarsza się. Widocznie i władze są bezsilne. Więc jakie widoki ma pracownik, który chciałby pracować tylko 7 godzin dziennie, tak jak jest zobowiązany?

Wreszcie sama atmosfera pracy jest w Zakładzie ciężka. Składają się na nią wszystkie wyżej przytoczone okoliczności jak płace, nadmiar pracy, niepewność jutra. Do tego dodać trzeba tą nerwową atmosferę jaka zapanowała w Zakładzie od czasu sławnych posunięć personalnych oraz niewłaściwe w wielu ośrodkach stosunki między przełożonymi i podwładnymi.

W końcu jeszcze jeden moment: pracownik nie czuje nad sobą żadnej opieki władz. Jest maszyną, mającą za zadanie wykonać pewne (nadmierne) quantum pracy i na tym koniec.

Ale czy nad przyjętym pracownikiem, ktoś czuwa, ktoś go szkoli, zaznajamia z pracą, ułatwia mu poznanie innych działów pracy, jednym słowem czy t. zw. kariera służbowa nowoprzyjętego pracownika kogoś obchodzi? Czy istnieje jakiś plan szkolenia personelu? Nie! A przecież to ma dla pracownika kolosalne znaczenie, bo daje mu pewność, że wnikliwa polityka personalna wykorzysta jego zdol-

(Dokończenie na str. 7-ej)

Zmiany w polityce personalnej

„Źle się dzieje w pństwie duńskim"... lub „a no!—Grecja płaci!"— te dwa popularne powiedzonka charakteryzowały opinie kół urzędniczych, a nawet opinię szerokich mas społeczeństwa, o epoce biur personalnych w Rzeczypospolitej.

Niesłusznie! Ani spokojna Dania, ani mniej spokojna ale za to sprytna Grecja nie mogły służyć za markę fabryczną tych wielkich wytwórni młodocianych emerytów, jakich preparowano w olbrzymich ilościach w ostatnim dziesięcioleciu.

Zdaje się, że młoda państwowość nasza poczyniła na tym właśnie terenie jeden z njwiększych swych błędów, a już niewątpliwie w rozwiązywaniu t. zw. kwestii urzędniczej była to najbardziej brzemienna w skutki pomyłka.

Na szczęście wydaje się, że błąd ten poznano.

Mniejsza z tym czy na otwarcie oczu wpłynęła szeroka kampania prasowa, (w czym przodowała prasa zawodowa), czy

przerażające rezultaty finansowe,

wydymające budżet rent i emerytur do nieprawdopodobnych rozmiarów.

Może także i wyniki polityczne. Wystarczy porównać frekwencję wyborczą do Sejmu i Senatu w roku 1930 i 1935. Warszawa, miasto typowo urzędnicze wykazała w 1935 roku minimalny udział wyborców, mniejszy niż w innych okręgach robotniczych lub wiejskich. A, że wszystkie stronnictwa opozycyjne nie brały udziału w wyborach, stąd prosty wniosek, że sfera urzędnicza, wypowiadająca się jeszcze w 1930 r. w dużej części za stystemem rządzącym, w roku 1935 zmieniła przekonania.

Czy nie zasługa w tym p. p. szefów personalnych?

Nie zapuszczając się jednak w dociekania nad powodem zmiany nastrojów spróbujmy zebrać te wszystkie momenty, świadczące już nie o zmianie kursu, ale

wręcz o likwidacji systemu biur personalnych.

Polityka „silnej ręki", którą uosabiać miały biura personalne, doznała pierwszego ciosu w końcu 1935 r., a więc półtora roku temu. Nie zmieniono wtedy wprawdzie samego systemu, ale zmieniono najbardziej niepopularnych — że użyjemy tego łagodnego wyrażenia szefów personalnych w niektórych ministerstwach.

Po tym początku, który wprowadził niewątpliwie pewne odprężenie w zaognionej sytuacji urzędniczej do ostatnich czasów nie zaszły żadne widoczne posunięcia w dziedzinie polityki personalnej. Tkwili nadal na stanowisku ci personaliści,

którzy mimo zdecydowanej opinii urzędniczej

ocaleli przed pierwszą czystką.

Tak w i d o c z n y c h zmian nie było... Były natomiast n i e w i d o c z n e ukryte dla powierzchowniejszego obserwatora, jednak znacznie głębiej sięgające w istotę rzeczy, podcinające sam system polityki osobowej, usymbolizowanej instytucją biur personalnych.

Wytworzyła się mianowicie powszechna opinia publiczna — wykraczająca daleko poza ramy urzędnicze — przeciwko stosowanym metodom i ich wynikom. Opinia ta była zupełnie zdecydowana i zupełnie jednolita.

Na tym punkcie nastąpiło swego rodzaju faktyczne zjednoczenie narodowe na długo przed akcją płk. Koca. Prasa codzienna od konserwatywnego „Czasu" czy „Słowa" poprzez prorządową, narodową, ludową do socjalistycznej nie omieszkała niejednokrotnie zaznaczyć swego negatywnego stanowiska stosunku do działalności biur personalnych.

Tam, gdzie opinia publiczna mogła się wypowiedzieć w innej formie — następowało to, np. w formie cytowanego w „Naszych Sprawach" raportu Komisji Rewizyjnej m. st. Warszawy, która pod przewodnictwem b. premiera sen. A. Sliwińskiego niezwykle ostro potępiła miejską „działalność" personalną, były interpelacje sejmowe (np. w sprawie polityki personalnej w instytucjach ubezpieczeń społecznych). Swego rodzaju sensacją polityczną wiosny r. bieżącego było stanowisko posła Ostafina, referenta sejmowego budżetu rent i emerytur.

Ten zdecydowany front całego społeczeństwa musiał dać rezultaty. Objawiały się one w formie kurczenia się zasięgu wpływów wszechpotężnych do niedawna B. P. i faktycznego malenia znaczenia, choć formalnie zmian nie przeprowadzano. Groźny lew, tracił pazury, zęby, a w końcu siły... i przestał być groźnym...

Jest to zupełnie zrozumiała konsekwencja sztucznego wydęcia znaczenia biur personalnych w poszczególnych urzędach i instytucjach.

„Nakręcona koniunktura" nieoparta zwykle na rzeczowych podstawach, musi wcześniej, czy później pęknąć.

I teraz wchodzimy w ostatnią fazę: likwidacji biur personalnych. Jest to, rzecz prosta, tylko dalsza konsekwencja nastrojów społeczeństwa i stanu niemocy tych komórek organizacyjnych.

Oczywiście, mówiąc o likwidacji biur personalnych — mamy na myśli nie tyle likwidację samych biur jako takich, bo te — pod taką czy inną nazwą — istnieć zawsze muszą i będą, ile zmianę metod stosowanych w polityce personalnej przez te biura, a następnie, w dziedzinie organizacyjnej — likwidację niczym nie uzasadnionej samodzielności tych jednostek organizacyjnych, przez co zagadnienia personalne wysunęły się na czoło funkcyj danego urzędu z zaciemnieniem i przytłoczeniem właściwych celów, co w konsekwencji musiało dać przewagę momentom personalnym nad rzeczowymi. Chodzi więc

o sprowadzenie funkcyj personalnych do właściwe miary i poziomu, jako części zagadnień administracyjnych

z usunięciem dotychczasowych przerostów.

Właśnie na tę drogę już wkroczono.

W Ministerstwie Skarbu — szczególnie interesującym nas, pracowników Zakładu — biuro personalne, jako samodzielną jednostkę organizacyjną — postanowiono znieść, z powołaniem na jego miejsce wydziału osobowego w ramach departamentu administracyjnego Ministerstwa. Postanowionie to już jest realizowane, a że wydał je minister Kwiatkowski, będący równieczesnie wicepremierem, powszechnie snute są wnioski, że likwidacja biura personalnego Ministerstwa Skarbu jest wstępem do zupełnej likwidacji tych biur we wszystkich urzędach i instytucjach.

Oby jak najprędzej! Żalu po sobie te jednostki nigdzie nie pozostawia...

Ale nie dość jest zlikwidować biura personalne i posłać p. p. szefów na zieloną trawkę!

Trzeba naprawić — w miarę możności — te błędy i krzywdy, które polityka biur personalnych narobiła. Błędy dotknęły nie tylko stronę pracowniczą, ale również w dotkliwym stopniu budżety państwa i instytucyj.

Ten odcinek wziął na siebie minister spraw wewnętrznych, wydając znany z prasy codziennej okólnik, zapowiadający powołanie zdolnych do pracy emerytów do cznnej służby. Jest to spełnienie postulatu zrzeszeń emerytów, którzy niejednokrotnie wskazywali na ten sposób zmniejszenia wydatków na emerytury zamiast ciągłego zmniejszania głodowych zazwyczaj zaopatrzeń.

A że znowu ministrem spraw wewnętrznych jest premier gen. Sławoj-Składkowski — opinia publiczna spodziewa się powszechnego powołania zdolnych i odpowiednich do pracy emerytów państwowych do czynnej służby. Oczywiście tylko tych emerytów, którzy sobie tego życzą.

Pomijajac wszelkie korzyści materialne dla tych emerytów, dla Skarbu Państwa i wpływ, jaki wywołać musi wycofanie z prywatnego rynku pracy pewnej ilości pracowników, którzy dzięki posiadanym zaopatrzeniom mogli taniej oferować swą pracę — podkreślić należy znaczenie moralne tej decyzji premiera; jest to stwierdzenie niesłuszności wielu, wielu decyzyj biur personlnych, co stale podnosiły organizacje pracownicze — i męskie, konsekwentne postanowienie naprawienia krzywd. Gorąco aprobujemy!

Czytelnik „Naszych Spraw" prawdopodobnie chciałby wiedzieć,

jaki wpływ będą miały powyższe posunięcia w zakresie polityki personalnej na terenie P. Z. U. W.?

Otóż w danej chwili brak faktów pozwalających na wysnuwanie wniosków tym bardziej, że wyżej omawiane, doniosłe posunięcia w zakresie państwowej polityki personalnej są najświeższej daty.

Można jednak przypuszczać—na podstawie historii, że tendencje władz państwowych będą zastosowane i na naszym terenie, to znaczy liczyć się należy z likwidacją biura personalnego P.Z.U.W. z prawdopodobnym przeniesieniem jego kompetencji na dyrekcję administracyjną. Byłby to zatem powrót do stanu z roku 1934.

W ślad za tym, być może, nastąpią propozycje niektórym emerytom powrotu do czynnej służby. Na te tendencje wskazuje nie tylko świeżo wprowadzone ostatnio do naszej pragmatyki uprawnienie Zakładu do reaktywowania emerytów (nie dotyczy to osób dotychczas zemerytowanych!), ale i sytuacja funduszu emerytalnego, gdzie wydatki roczne na emerytury osiągnęły już wysokość 1.400.040 (w/g danych za rok 1936) t. zn. ok 25% wydatków na pobory czynnego personelu. Rok 1937 przyniesie

dalsze pogorszenie sytuacji

z uwagi na nieprzewidzianą transzę nowych emerytów, którzy po za normalnym ruchem służbowym — opuścili szeregi czynnych pracowników, nie zgadzając się na nowelizację pragmatyki.

Przestrzec tylko należy przed przedwczesną radością: likwidacja biura personalnego w każdym razie zbyt prędko nie nastąpi: raz dlatego, że w ogóle tendencje zewnętrzne na nasz teren przychodzą z dużym opóźnieniem (np. powołanie biura pers., zwrot podatku specjalnego itd.), powtóre sprawa będzie prawdopodobnie związana z innymi zmianami organizacyjnymi, wymagającymi dłuższego opracowania. Ponadto trzeba uwzględnić dość długą drogę formalną.

Inna rzecz, że sam fakt likwidacji biura personalnego w dotychczasowej jego postaci nie będzie miał, jak się wydaje, przeciwników.

Obserwując nastroje miarodajnych czynników i słysząc wiele wypowiedzeń się członków Rady P. Z. U. W. i wyższych urzędników Zakładu — doprawdy nie możemy się dopatrzeć ewentualnych obrońców dotychczasowego systemu.

K. E.

Dlaczego odchodzą?

(Dokończenie ze str. 6-ej)

ności i zamiłowania z jaknajwiększym pożytkiem dla Instytucji i dla niego. A jeżeli tak nie jest i pracownik, byle spełniał jako tako swe czynności, może tkwić latami na swym stanowisku, a nikt się nie zainteresuje czy może swe zadania spełniać lepiej lub inne funkcje będą mu bardziej odpowiadały (dowodem tego bezwładu tkwienia wielu pracowników na kontrakcie przez kilkanaście nieraz lat), to tylko b. to nieliczne najenergiczniejsze jednostki drogą samouctwa mogą ruszyć z martwego punktu swej kariery. Reszta tkwi w bezwładzie i beznadziejności. I jedyne wyjście widzi w opuszczeniu takiego warsztatu pracy.

I czy dziwić się należy, że przy lada okazji teren ten opuszczają?

Jakie więc są środki zaradcze? Jak zapobiec ucieczce pracowników z Zakładu?

Wydaje się, że prosta i jedyna droga ku temu prowadzi! Trzeba z gruntu zmienić podejście do pracownika! Trzeba skończyć definitywnie z poglądem, że pracownik korzysta z łaski p.p. szefów, że pozostaje na swym stanowisku. Musi ulec zmianie psychiczne nastawienie władz do podwładnych.

Dalsze konsekwencje przyjdą już same: jak się pracownika zacznie cenić, to trzeba będzie o niego dbać: aby miał odpowiednią płacę, aby ilość pracy jego nie przekraczała 7-mio godzinnych możliwości, aby w miarę zasług i kwalifikacji, obiektywnie ocenianych, miał możność osiągnięcia lepszego stanowiska, aby go wyszkolić i t. d. A to wszystko już samo wytworzy miłą atmosferę pracy i nie tylko zapobiegnie ucieczce personelu z Zakładu, lecz z powrotem postawi go w rzędzie instytucyj wysoko cenionych na giełdzie pracy.

Mgr.

Red. Erdman nadal prowadzi

„NASZE SPRAWY"

Wobec otrzymania pracy w Warszawie kol. Erdman nadal pozostaje na czele zespołu redakcyjnego „Naszych Spraw".

Nowe normy szacunkowe

Odpowiedź na artykuł Kol. Niewiadomskiego w „Naszych Sprawach" Nr. 105

W dalszym ciągu dyskusji zabiera ponownie głos kol. Bałabuszyński. W związku z Jego odpowiedzią musimy podkreślić, że powszechnie podnoszonym najważniejszym zarzutem przeciwko nowym normom jest to, że nie usprawniły one w niczym pracy technika, nie skracając a raczej przedłużając jego pracę. Zarzut taki wysunął również kol. Niewiadomski, odpowiedź jednak kol. B. tę kwestię pomija milczeniem. Redakcja.

P. Niewiadomski, omawiając mój poprzedni artykuł, dotyczący nowych tablic szacunkowych, zamieszczony w Nr. 3—4 „Naszych Spraw", obok stwierdzenia, że „wprowadzenie w tablicach 1936 roku zmian w kierunku ich udokładnienia powitać należy z całym uznaniem", i że „udokładnienie norm szac. zostało spełnione — wytoczył dość kategorycznie parę gołosłownych zarzutów, które ze względu na wagę przedmiotu zmuszony jestem odeprzeć.

Zanim przejdę do omówienia szczegółowego, wskażę na pewne cechy ogólne, które należy przy rozpatrywaniu poszczególnych kwestyj pamiętać:

Tablice szacunkowe z 1936 r. podają normy podstawowe, w zakresie których winny być opracowane na gruncie normy regionalne, dostosowane ściśle do potrzeb lokalnych.

Jest więc rzeczą zrozumiałą, że aby otrzymać dokładne rezultaty przy szacowaniu dla wszystkich możliwych przypadków, trzeba albo normy podstawowe odpowiednio przeliczać, albo też, chcąc uniknąć przeliczania — w przypadkach masowych — stworzyć tabelki pomocnicze.

Złe świadectwo wystawia p. Niewiadomski pp. technikom szacunkowym, jeżeli twierdzi, że operując normami 1936 r., technik każdą niemal cenę musi przeliczać, mnożąc normy cennikowe przez odpowiednie współczynniki. Oczywiście, technik winien zastosować właściwą cenę, ale nie znaczy to bynajmniej, aby musiał każdorazowo ją przeliczać. Inteligentny technik, tam gdzie zachodzi tego potrzeba, już dawno sporządził sobie tabelki pomocnicze, podające mu gotowe wartości ścian, stropów itp., z uwzględnieniem rozmaitych współczynników — i tam, gdzie zostały one sporządzone, oddają technikom znakomite usługi.

A zatem mimo udokładnienia norm, **ilość działań matem.**, które technik winien każdorazowo wykonać, **nie wzrosła**, bo technik, sporządziwszy sobie potrzebną mu tabelkę, czerpie z niej gotowe rezultaty.

Przejdę teraz do norm sumarycznych. P. N. zarzuca mi, że „mylę się, gdy twierdzę, że ograniczając się do 4 typów, popełniamy błąd nieprzekraczający 5% ogólnej sumy szacunkowej", a przytaczając przykłady — zapytuje jak „podebrać 4 typy", aby nie przekroczyć nie tylko 5%, ale nawet 15—20% wartości budynku? Otóż w przykładzie p. N. przy podanych przez Niego rozpiętościach od minimum 3 zł. do maks. 15,9 zł. — wypośrodkowane 4 typy mogą dać odchylenia wartości dla całego budynku nie 5 i nie 20%, a tylko 4%, co zaraz udowodnię.

P. N. podaje tylko minimum i maksimum wartości typów, nie podając wartości pośrednich typów, obliczyć je mogę więc tylko proporcjonalnie. Dla lepszej orientacji przeprowadzę narazie analizę „typów" oddzielnie dla stropów i oddzielnie dla podłóg.

W przykładzie p. N. wypośrodkowane wartości typów dla stropów, przy minimum 3,0 zł. i max. 11,5 zł. wynoszą w liczbach bezwzględnych.

Typ/wartość	84%	100%	116%
I (lichy)	3,0	**3,6**	4,2
II (skromny)	4,3	**5,1**	5,9
III (średni)	6,0	**7,1**	8,2
IV (dostatni)	8,3	**9,9**	**11,5**

a dla podłóg przy minim. 0, max. 4,4 zł.:

Typ/wartość	84%	100%	116%
I (lichy)		0	
II (skromny)	1,6	**1,9**	2,2
III (średni)	2,2	**2,7**	3,1
IV (dostatni)	3,2	**3,8**	**4,4**

W granicach minimum i maksimum podanych przez p. N. mieszczą się tu kolejno wszystkie stropy i podłogi o wartościach pośrednich, zasadniczych i redukowanych, których dla braku miejsca wyliczać nie mogę. Zwrócę tylko uwagę, że odchylenia w liczbach bezwzględnych od 100% wartości danego typu do granicy typu sąsiedniego wynoszą tu tylko 16% ich wartości zasadniczej, przeto i skumulowaniu odpowiednich stropów i podłóg otrzymamy pozycje sumaryczne z odchyleniami również nie przekraczającymi 16%, co na całej budowli, przy założeniu, że wartość stropów i podłóg stanowi 25% wartości całej budowli — da odchylenie nie przekraczające 4%!

W typie I (lichym) kwestja odchylenia zasadniczo nie istnieje, gdyż wobec braku podłóg, pozycji sumarycznej stropu i podłóg nie ma. Jeżeli jednak za typ I - szy przyjmiemy poz. sum. strop + dach, wówczas odchylenie od przyjętej typowej wartości stropu wynosić może nawet do ± 30% jego wartości bez szkody dla szacunku całej budowli.

Na tym dowodzie teoretycznym mógłbym poprzestać, gdyby nie to, że w praktyce mogą zachodzić przypadki — już mniej częste — kumulacji stropów pewnego typu z podłogami innego typu. Nie zachodzi tu jednak konieczność powiększenia ilości norm sumarycznych. W tych przypadkach kierujemy się wartością stropu; strop ściśle ujęty daje możność większego odchylenia (do 50%) dla podłóg; dzięki temu w wielu przypadkach, (o ile podłoga nie różni się więcej jak o 50% jej istotnej wartości), stosować możemy pozycję sumaryczną, zależną od stropu, nie stosując żadnej poprawki dla podłóg; jeżeli zaś mamy pewne wątpliwości, wystarczy zastosować najzwyczajniejszą poprawkę równą różnicy wartości podłóg, przez co nie tylko nie powiększamy, ale zmniejszamy błąd dopuszczalny.

Stwierdzamy zatem, że zarzut postawiony mi przez p. N. „że mylę się, gdy twierdzę, że, ograniczając się do 4 typów, popełniamy **błąd** nie przekraczający 5% ogólnej sumy szacunkowej" — jest zbyt pohopny i nie przemyślany, gdyż w granicy 4 typów, w jego własnym przykładzie, **wynosi tylko 4%.**

Zapytuje dalej p. N. po co wprowadzać udokładnienie szacunków drogą współczynników, jeśli następnie mamy przez podciąganie pod typy popełnić „tak" poważne niedokładności?

W polisie dla ubezpieczonego nie podaje się wartości poszczególnych konstrukcji budowli, ustala się tylko ogólną wartość budowli, która jest granicą odpowiedzialności P.Z.U.W. Jaką drogą do tego dochodzimy jest to już rzeczą techniki ubezpieczeniowej. Interes Zakładu, jak i ubezpieczonego, oraz prestiż Zakładu wymaga, aby odchylenia od rzeczywistej wartości budowli były jak najmniejsze. Jeżeli uznamy, że odchylenie to nie powinno przekraczać np. 5% rzeczywistej wartości, to wówczas albo wszystkie konstrukcje szacować możemy z dopuszczeniem tylko 5% błędu, albo też, gdy to jest możliwe, jedne konstrukcje szacować dokładniej, a za to otrzymać dodatkową rezerwę na ewent. zwiększenie błędu dla konstrukcyj pozostałych.

W przeważającej ilości budowli wartość ścian wynosi około 50% wartości całej budowli; z tego względu już błąd w wysokości 10% wartości ścian (np. przy ścianach drewn., oflisowych, świerk., jodła itp.) wyczerpywałby dozwolone odchylenie 5% wartości całej budowli, więc wszystkie pozostałe elementy musielibyśmy szacować całkiem ściśle. Nie ulega wątpliwości, że przeto praktyczną jest rzeczą oszacować ten jeden element ściśle, a za to zyskać rezerwę błędu na wszystkie elementy pozostałe. A jeżeli ponadto dach i urządzenia wewn. (w bud. mieszk.) mamy możność łatwo i ściśle oszacować, przeto szacujemy dokładnie około 75% wartości budowli, dzięki czemu znowu zyskujemy dodatkową rezerwę na stropy i podłogi, które wówczas szacować już możemy w sposób b. uproszczony, normami sumarycznymi z możnością odchylenia od ich rzeczywistej wartości od + do — 20%, nie przekraczając dopuszczalnego 5% błędu na całej budowli.

Oto dlaczego jedne elementy budowy szacujemy ściśle, a drugie możemy szacować mniej ściśle i **wcale nie popełniając „tak poważnych niedokładności"** jak to p. N. w swoim artykule insynuuje.

I jeszcze parę słów o tablicach matematycznych do obliczania pow. ścian i rzutu, które p. N. również krytykuje, proponując na miejsce podanych 3 stron w tablicach, 27 stron inaczej opracowanych. Nie mam zamiaru bynajmniej krytykować tu proponowanych przez p. N. tablic, z którymi miałem możność dokładnie się zaznajomić. Wspomnę tylko, że tablice matematyczne opracować można na wiele sposobów, a Dyrekcja pod tym względem nie tamuje inicjatywy pp. Inspektorów; każdy z Kolegów ma prawo opracować sobie takie tablice, jakie są dla Niego najdogodniejsze. Zaznaczę tylko, że z tablic przesłanych przez Dyrekcję można przy pewnej wprawie i dobrej woli, potrzebne rezultaty otrzymać również szybko i dokładnie, jak z tablic Petricka, co niejednokrotnie zostało już stwierdzone.

Na koniec pozwolę sobie i ja zadać pytanie: czy można p. Niewiadomskiego, za te zarzuty, które w swoim artykule wypisał — potępiać.

Sądzę, że nie, bo wypisywał je w dobrej wierze, jednakże uważam, że aczkolwiek zagadnienie nie jest tak bardzo trudne, trzeba „prócz wiedzy technicznej, znajomości terenu, zapoznania się z psychiką" itd. itd. czego u p. N. absolutnie nie poddaję w wątpliwość, naprzód tak temat, jak i zarzuty przed ich sformułowaniem w druku — dokładnie przemyśleć i zanalizować aby uchronić się w krytyce od błędów które p. N. mógł mniej krytycznym umysłom, ze szkodą dla ich pracy — zasugerować.

Adam Bałabuszyński.

Od Administracji

Pracownicy życzący otrzymywać „Nasze Sprawy" wprost do domu zechcą powiadomić o tym Administrację, podając swój adres (czytelnie!).

Od Redakcji

Zarządy Kół proszone są o przesłanie materiału prasowego do wrześniowego numeru najpóźniej do 15 września r. b.

Redaktor odpowiedzialny: ALEKSANDER WIERNICKI **Wydawca: ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW PZUW**
Adres Redakcji i Administracji: Kopernika 36/40, tel. 2-79-06; 2-11-49.

— 4062 — Wykonano w Zakładach Drukarskich W. Piekarniaka. Warszawa, ul. Okólnik 10. tel. 6.44.59